TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2022. gada 22. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzība – Darba laika organizēšana – Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts – Direktīva 2003/88/EK – 7. panta 1. punkts – Tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu – Pilnīga invaliditāte vai darbnespēja slimības dēļ, kas radusies bāzes laikposmā – Valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēta tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu zaudēšana pēc noteikta laika perioda – Darba devēja pienākums sniegt darba ņēmējam iespēju izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu

Apvienotajās lietās C-518/20 un C-727/20

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija) iesniedza ar 2020. gada 7. jūlija lēmumiem un kas Tiesā reģistrēti 2020. gada 16. oktobrī, tiesvedībās

XP

pret

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20)

un

AR

pret

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], tiesneši I. Ziemele (referente) un P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*],

ģenerāladvokāts: Ž. Rišārs Delatūrs [*J. Richard de la Tour*],

sekretārs: A. Kalors Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

* Tiesvedības valoda – vācu.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– XP vārdā – *J. Rehberg, Rechtsanwalt*,

– AR vārdā – *U. Happe, Rechtsanwältin*,

– *Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide* vārdā – *M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin*,

– *St. Vincenz-Krankenhaus GmbH* vārdā – *N. Gehling*,

– Eiropas Komisijas vārdā – *B.-R. Killmann* un *D. Recchia*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2022. gada 17. marta tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (OV 2003, L 299, 9. lpp.) 7. panta 1. punktu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 31. panta 2. punktu.

2 Šie lūgumi ir iesniegti strīdos starp, pirmkārt, XP un *Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide* (turpmāk tekstā – "*Fraport*") (lieta C-518/20) un, otrkārt, AR un *St. Vincenz-Krankenhaus GmbH* (lieta C-727/20) par XP un AR tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par bāzes gadu, kurā šiem darba ņēmējiem attiecīgi bija pilnīga invaliditāte un darbnespēja slimības dēļ.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2003/88 7. pantā "Gadskārtējais [ikgadējais] atvaļinājums" ir noteikts:

"1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju, vismaz četras nedēļas ilgu, atvaļinājumu saskaņā ar nosacījumiem par tiesībām uz šāda atvaļinājuma piešķiršanu, ko nosaka valsts tiesību akti un/vai prakse.

2. Obligāto apmaksāto ikgadējā atvaļinājuma laikposmu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības."

Vācijas tiesības

4 1963. gada 8. janvāra *Bundesurlaubsgesetz* (Federālais likums par atvaļinājumu, *BGBl.* 1963, 2. lpp.), redakcijā, kas ir piemērojama pamatlietā (turpmāk tekstā – "*BUrlG*"), 7. pantā ir noteikts:

"(1) Nosakot atvaļinājuma izmantošanas laiku, ir jāņem vērā darba ņēmēja vēlmes šajā ziņā, ja vien tas nav pretrunā sevišķi svarīgām uzņēmuma interesēm vai tādu citu darba ņēmēju vēlmēm, kuriem no sociālā aspekta ir dodama priekšroka. Atvaļinājums ir jāpiešķir, ja darba ņēmējs to pieprasa uzreiz pēc medicīniskās profilakses pasākumu vai rehabilitācijas beigām.

(2) Atvaļinājums ir jāpiešķir tā, lai tas būtu nepārtraukts, ja vien sevišķi svarīgas uzņēmuma intereses vai darba ņēmēja personiski iemesli nerada nepieciešamību dalīt atvaļinājumu. Ja šo iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt nepārtrauktu atvaļinājumu un ja darba ņēmējam ir tiesības uz vairāk nekā 12 darba dienu atvaļinājumu, tad vienai no atvaļinājuma daļām ir jābūt vismaz 12 secīgām darba dienām.

(3) Atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizmanto attiecīgajā kalendārajā gadā. Atvaļinājuma pārcelšana uz nākamo kalendāro gadu ir pieļaujama tikai tad, ja tas ir pamatots ar sevišķi svarīgām uzņēmuma interesēm vai ar darba ņēmēja personiskiem iemesliem. Pārcelšanas gadījumā atvaļinājums ir jāpiešķir un jāizņem nākamā kalendārā gada pirmajos trīs mēnešos. Pēc darba ņēmēja lūguma daļējais atvaļinājums, kas ir iegūts saskaņā ar 5. panta 1. punkta a) apakšpunktu, tomēr tiek pārcelts uz nākamo kalendāro gadu.

(4) Ja tādēļ, ka darba attiecības ir izbeigtas, visu atvaļinājumu vai daļu no tā vairs nevar piešķirt, tas dod tiesības uz kompensāciju."

Pamatlietas un prejudiciālie jautājumi

Lieta C-518/20

5 XP kopš 2000. gada ir nodarbināts *Fraport* par transportlīdzekļa vadītāju kravu autopārvadājumiem. Smagas invaliditātes dēļ kopš 2014. gada 1. decembra par pilnīgu, bet ne pastāvīgu invaliditāti viņš saņem pensiju, kas pēdējoreiz tika pagarināta līdz 2022. gada 31. augustam.

6 XP iesūdzēja *Fraport* tiesā, lai tiktu konstatēts, ka viņam bija tiesības uz 34 ikgadēja apmaksāta atvaļinājuma dienām 2014. gadā. Viņš neesot varējis izmantot šīs atvaļinājuma dienas sava veselības stāvokļa dēļ, turklāt *Fraport* neesot izpildījis savu pienākumu piešķirt un mudināt izmantot atvaļinājumu.

7 *Fraport* norādīja, ka XP tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par 2014. gadu beidzās 2016. gada 31. martā, kad beidzās *BUrlG* 7. panta 3. punktā paredzētais pārcelšanas laikposms. Darba ņēmējs, kas ar veselību saistītu iemeslu dēļ nespēj izmantot atvaļinājumu ilgā laikposmā, zaudē savas tiesības uz atvaļinājumu piecpadsmit mēnešus pēc bāzes gada beigām, neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir izpildījis tam uzliktos pienākumus ļaut šim darba ņēmējam izmantot šo atvaļinājumu.

8 Tā kā tiesas, kas izskatīja lietu pēc būtības, noraidīja XP prasījumus, viņš iesniedza revīzijas sūdzību *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa, Vācija).

9 Šī iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai ar Direktīvas 2003/88 7. pantu ir saderīgs *BUrlG* 7. pantā paredzētais noteikums, saskaņā ar kuru neizmantoto atvaļinājumu var uzskatīt par zaudētu ilgstošas darbnespējas, kas iestājusies slimības dēļ, gadījumā, pat ja darba devējs darba ņēmējam faktiski nav devis iespēju izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu nodarbinātības laikposmā pirms pilnīgas invaliditātes iestāšanās.

10 Iesniedzējtiesa atgādina, ka pēc 2018. gada 6. novembra sprieduma *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874) pasludināšanas tā *BUrlG* 7. pantu ir interpretējusi saskaņā ar Direktīvas 2003/88 7. pantu, jo ir nospriedusi, ka tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas bāzes perioda vai pārcelšanas perioda beigās tikai tad, ja pirms tam darba devējs ir devis iespēju darba ņēmējam izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu un ja, neraugoties uz to, darba ņēmējs brīvprātīgi šo atvaļinājumu nav izmantojis.

11 Turklāt saskaņā ar 2009. gada 20. janvāra spriedumu *Schultz-Hoff* u.c. (C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18) un 2011. gada 22. novembra spriedumu *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761) iesniedzējtiesa norāda, ka ir nospriedusi, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nav zaudētas saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu, ja darba ņēmējs ir darbnespējīgs slimības dēļ līdz bāzes laikposma un/vai pārcelšanas laikposma beigām. Tomēr, ja šī darbnespēja turpinās, tiesības uz šo atvaļinājumu izbeidzas piecpadsmit mēnešus pēc bāzes laikposma beigām.

12 Iesniedzējtiesa vēl nav lēmusi, vai tāda darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kam ir pilnīga invaliditāte, izbeidzas piecpadsmit mēnešus pēc bāzes gada, ja šī darbnespēja turpinās.

13 Saskaņā ar pirmo iespējamo interpretāciju šāda izbeigšanās tās izņēmuma rakstura dēļ neesot iespējama, ja darba devējs nav izpildījis pienākumu sniegt darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu. Šis pienākums saglabājot savu lietderību pat tad, ja darba ņēmējs ir darbnespējīgs, jo slimības ilgumu nevar zināt iepriekš. Jebkāda darba devēja prakse vai bezdarbība, kas potenciāli var atturēt no apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas, esot pretrunā šo tiesību mērķim (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 42. punkts). Ja darba devējs savu pienākumu būtu izpildījis laikus, darba ņēmējs būtu varējis izmantot ikgadējo atvaļinājumu pirms pilnīgas invaliditātes iegūšanas.

14 Saskaņā ar otro interpretāciju, ja pilnīgas invaliditātes dēļ bāzes laikposmā un pārcelšanas laikposmā darba devējam objektīvi nav iespējams sniegt darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, varētu uzskatīt, ka darba devējs var atsaukties uz tiesību uz atvaļinājumu izbeigšanos, pat ja tas nav izpildījis pienākumu dot darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības. Šādā situācijā apmaksāts ikgadējais atvaļinājums zaudētu savu pozitīvo ietekmi uz darba ņēmēju kā laiks atpūtai, tādējādi ilgstošas slimības gadījumā attaisnojot pārcelšanas laikposmu, kas nepārsniedz piecpadsmit mēnešus un, kuram beidzoties, tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu beidzas (spriedums, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 43. un 44. punkts).

15 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas [2003/88] 7. pantam un [Hartas] 31. panta 2. punktam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas kā [*BUrlG*] 7. panta 3. punkts interpretācija, atbilstoši kurai līdz šim neizmantotās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu darba ņēmējam, kuram ar veselību (invaliditāti) saistītu iemeslu dēļ iestājas pilnīga darba nespēja bāzes gadā, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, bet kurš pirms invaliditātes sākuma vēl būtu varējis izmantot šo atvaļinājumu – vismaz daļēji – bāzes gadā, zūd 15 mēnešus pēc bāzes gada beigām, ja invaliditāte turpinās nepārtraukti, arī tajā gadījumā, kad darba devējs faktiski nav devis darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu, aicinot viņu to darīt un sniedzot viņam informāciju par to?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša:

Vai šādos apstākļos tiesību izzušana vēlāk arī ir izslēgta, ja saglabājas pilnīga invaliditāte?"

Lieta C-727/20

16 AR, kas ir *St. Vincenz-Krankenhaus* darbiniece, ir darbnespējīga kopš 2017. gada, kad viņa saslima.

17 AR nav izmantojusi visas ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma dienas, uz kurām viņai bija tiesības par 2017. gadu. AR darba devējs viņu nemudināja izmantot atvaļinājumu un arī neinformēja, ka nepieprasīto atvaļinājumu AR varētu zaudēt kalendārā gada vai *BUrlG* 7. panta 3. punktā paredzētā pārcelšanas perioda beigās. AR vērsās darba lietu tiesās ar prasību konstatēt, ka viņai pienākas 14 apmaksāta atvaļinājuma dienas par 2017. gadu. Viņa apgalvo, ka pastāvīgas darbnespējas dēļ viņas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu 2019. gada 31. martā nav zudušas, jo viņas darba devējs viņu nav laikus brīdinājis par risku zaudēt atvaļinājuma dienas.

18 *St. Vincenz-Krankenhaus* norāda, ka saskaņā ar *BUrlG* 7. panta 3. punktu AR tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu par 2017. gadu zuda 2019. gada 31. martā.

19 Tā kā tiesas, kas izskatīja lietas pēc būtības, AR prasību noraidīja, viņa vērsās *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) ar revīzijas sūdzību.

20 Iesniedzējtiesa ir norādījusi pamatojumu, kas ir analogs tam, kāds ir izklāstīts lietā C-518/20 un kas atstāstīts šī sprieduma 9.–14. punktā, saistībā ar iemesliem, kuri tai lika uzdot jautājumus par to, kā interpretēt Direktīvas 2003/88 7. pantu un Hartas 31. panta 2. punktu.

21 Šādos apstākļos *Bundesarbeitsgericht* (Federālā darba lietu tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas [2003/88] 7. pantam un [Hartas] 31. panta 2. punktam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas kā [*BUrlG*] 7. panta 3. punkts interpretācija, atbilstoši kurai līdz šim neizmantotās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu darba ņēmējam, kuram ar veselību (invaliditāti) saistītu iemeslu dēļ iestājas pilnīga darba nespēja bāzes gadā, par kuru atvaļinājums ir piešķirts, bet kurš pirms invaliditātes sākuma vēl būtu varējis izmantot šo atvaļinājumu – vismaz daļēji – bāzes gadā, zūd 15 mēnešus pēc bāzes gada beigām, ja

invaliditāte turpinās nepārtraukti, arī tajā gadījumā, kad darba devējs faktiski nav devis darba ņēmējam iespēju izmantot savas tiesības uz atvaļinājumu, aicinot viņu to darīt un sniedzot viņam informāciju par to?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša:

Vai šādos apstākļos tiesību izzušana vēlāk arī ir izslēgta, ja saglabājas pilnīga invaliditāte?"

Tiesvedība Tiesā

22 Ar Tiesas 2021. gada 30. novembra lēmumu lietas C-518/20 un C-727/20, ņemot vērā, ka tās ir saistītas, tika apvienotas tiesvedības mutvārdu daļai un galīgā sprieduma pasludināšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

23 Ar jautājumiem, kas uzdoti katrā lietā – C-518/20 un C-727/20 – un kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas par bāzes laikposmu, kurā ir iestājusies pilnīga invaliditāte vai darba nespēja slimības dēļ, kura kopš tā laika turpinās, var beigties vai nu valsts tiesībās atļauta pārcelšanas laikposma beigās, vai vēlāk, ja darba devējs nav laikus devis darba ņēmējam iespēju izmantot šīs tiesības.

24 Pirmkārt, ir jāatgādina, kā tas izriet no paša Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkta formulējuma, ka ikvienam darba ņēmējam ir vismaz četras nedēļas ilgs ikgadējs apmaksāts atvaļinājums. Šīs tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir jāuzskata par īpaši svarīgu Savienības sociālo tiesību principu, kuru kompetentās valsts iestādes var īstenot, tikai ņemot vērā pašā Direktīvā 2003/88 konkrēti noteiktās robežas (spriedums, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 19. punkts un tajā minētā judikatūra).

25 Turklāt jānorāda, ka tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu kā Savienības sociālo tiesību princips ir ne tikai īpaši svarīgas, bet tās ir arī *expressis verbis* noteiktas Hartas, kurai LES 6. panta 1. punktā ir atzīts tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem, 31. panta 2. punktā (spriedums, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 37. punkts).

26 Tādējādi Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punktā ir atspoguļotas un konkretizētas Hartas 31. panta 2. punktā nostiprinātās pamattiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu. Proti, šajā pēdējā minētajā tiesību normā ir garantētas ikviena darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, savukārt ar pirmo minēto tiesību normu šis princips tiek īstenots, nosakot minētā atvaļinājuma ilgumu (spriedums, 2022. gada 13. janvāris, *Koch Personaldienstleistungen*, C-514/20, EU:C:2022:19, 25. punkts).

27 Otrkārt, jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu ir divējāds mērķis, proti, pirmkārt, ļaut darba ņēmējam atpūsties, nevis veikt darba līgumā paredzētos uzdevumus un, otrkārt, izmantot laiku relaksācijai un brīvā laika nodarbēm (spriedumi, 2009. gada 20. janvāris, *Schultz-Hoff* u.c., C-350/06 un C-520/06, EU:C:2009:18, 25. punkts, kā arī 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 57. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

28 Šis mērķis, kas nošķir tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu no cita veida atvaļinājumiem, kam ir atšķirīgi mērķi, ir balstīts uz pieņēmumu, ka darba ņēmējs bāzes laikposmā faktiski ir strādājis. Mērķis ļaut darba ņēmējam atpūsties prasa, lai šis darba ņēmējs veiktu darbību, kas pamato iegūt tiesības uz atpūtas, relaksācijas un brīvā laika nodarbju laikposmu Direktīvā 2003/88 norādītās darba ņēmēja drošības un veselības nodrošināšanas nolūkā. Tātad tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu principā ir jānosaka atkarībā no atbilstoši darba līgumam faktiski nostrādātajiem laikposmiem (spriedums, 2018. gada 4. oktobris, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 28. punkts un tajā minētā judikatūra).

29 Turklāt dažās situācijās, kurās darba ņēmējs nav spējīgs pildīt savus pienākumus, dalībvalsts nevar tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu pakārtot nosacījumam, ka viņš ir faktiski strādājis. Tā tas it īpaši ir attiecībā uz darba ņēmējiem, kas bāzes laikposmā nav nodarbināti slimības atvaļinājuma dēļ. Proti, kā izriet no Tiesas judikatūras, saistībā ar tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu šie darba ņēmēji ir pielīdzināmi tiem, kas šajā laikposmā ir faktiski strādājuši (spriedums, 2021. gada 9. decembris, *Staatssecretaris van Financiën* (Atalgojums apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā), C-217/20, EU:C:2021:987, 29. un 30. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

30 Tiesa šajā ziņā uzskatīja, ka slimības izraisīta darbnespēja principā ir neparedzama un nav atkarīga no darba ņēmēja gribas. Prombūtne slimības dēļ ir uzskatāma par prombūtni no darba tādu iemeslu dēļ, kas nav atkarīgi no darba ņēmēja gribas, un ir uzskatāma par darba laiku (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 9. decembris, *Staatssecretaris van Financiën* (Atalgojums apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā), C-217/20, EU:C:2021:987, 31. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Šajā kontekstā Tiesa nosprieda, ka Direktīvas 2003/88 7. panta 1. punkts bija jāinterpretē tādējādi, ka tam ir pretrunā tādas valsts tiesību normas vai prakse, saskaņā ar kurām tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu izbeidzas, beidzoties bāzes laikposmam un/vai valsts tiesībās noteiktajam pārcelšanas periodam, ja darba ņēmējs visu bāzes laikposmu vai tā daļu ir bijis slimības atvaļinājumā un līdz ar to viņam faktiski nav bijis iespējas izmantot minētās tiesības (spriedums, 2016. gada 30. jūnijs, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

32 Saskaņā ar atgādināto judikatūru tādējādi ir izslēgts, ka Savienības tiesībās garantētās darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu minimālo ikgadējo atvaļinājumu tiek samazinātas situācijā, kurai ir raksturīgs tas, ka darba ņēmējs bāzes laikposmā slimības dēļ nav varējis izpildīt savu pienākumu strādāt (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 9. decembris, *Staatssecretaris van Financiën* (Atalgojums apmaksātā ikgadējā atvaļinājuma laikā), C-217/20, EU:C:2021:987, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 Treškārt, jāatgādina, ka Hartas 31. panta 2. punktā noteiktās pamattiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu var tikt ierobežotas, tikai ievērojot stingrus nosacījumus, kas ir paredzēti tās 52. panta 1. punktā, un it īpaši minēto tiesību būtisko saturu.

34 Tādējādi īpašajos apstākļos, kad attiecīgajiem darba ņēmējiem ir bijuši šķēršļi īstenot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ņemot vērā viņu prombūtni no darba slimības dēļ, Tiesa nosprieda – lai gan vairāku secīgu bāzes laikposmu laikā darbnespējīgam darba ņēmējam ir tiesības neierobežoti summēt visas viņa prombūtnes no darba laikā iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, šāda neierobežota summēšana vairs neatbilstu pašam tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķim (spriedums, 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 53. un 54. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

35 Tiesa jau ir atzinusi, ka pastāv "īpaši apstākļi", kas, lai novērstu negatīvas sekas, kādas var radīt to tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu neierobežota summēšana, kuras ir iegūtas prombūtnes ilgstošas slimības dēļ laikposmā, pamato to, ka tiek izdarīta atkāpe no noteikuma, saskaņā ar kuru tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nevar izbeigties. Šāda atkāpe ir pamatota ar pašu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu mērķi, kā arī ar vajadzību aizsargāt darba devēju no riska, ka darba ņēmējs var sasummēt pārāk daudzus laikposmus, kuros viņš nav strādājis, un no grūtībām, ko tas varētu radīt darba organizēšanai (spriedums, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 34. un 39. punkts).

36 Tādējādi īpašajos apstākļos, kādos darbnespējīgs darba ņēmējs atrodas vairākos secīgos bāzes laikposmos, Tiesa ir nospriedusi – ņemot vērā ne tikai darba ņēmēja aizsardzību, ko tiecas nodrošināt Direktīva 2003/88, bet arī darba devēja aizsardzību, kurš sastopas ar risku, ka darba ņēmējs var sasummēt pārāk daudzus laikposmus, kuros viņš nav strādājis, un grūtībām, ko tas varētu radīt darba organizēšanai, šīs direktīvas 7. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj tādas valsts tiesību normas vai praksi, kas ar 15 mēnešu pārcelšanas laikposmu, kuram beidzoties, izbeidzas arī tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ierobežo vairāku secīgu bāzes laikposmu laikā darbnespējīga darba ņēmēja tiesību uz šādu atvaļinājumu summēšanu (spriedumi, 2011. gada 22. novembris, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 29. un 30. punkts, kā arī 2017. gada 29. novembris, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, 55. punkts).

37 Līdz ar to ir jāpārbauda – ar nosacījumu, ka iesniedzējtiesa veic vajadzīgās pārbaudes –, vai tādi apstākļi kā pamatlietās aplūkotie ir "īpaši" iepriekšējā punktā minētās judikatūras izpratnē un līdz ar to tie pamato atkāpi no Direktīvas 2003/88 7. pantā, kā arī Hartas 31. panta 2. punktā noteiktajām tiesībām, ko Tiesa ir interpretējusi tādējādi, ka šīs tiesības nevar izbeigties, beidzoties valsts tiesībās noteiktajam bāzes laikposmam un/vai pārcelšanas laikposmam, ja darba ņēmējam nav bijusi dota iespēja izmantot savu atvaļinājumu.

38 Šajā gadījumā ir jānoskaidro, vai pamatlietā aplūkotie darba devēji var atsaukties uz tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ko darba ņēmējs ir ieguvis bāzes laikposmā, kurā viņš faktiski ir strādājis pirms pilnīgas invaliditātes vai darbnespējas iestāšanās, ierobežojuma laikā piemērošanu, kas izriet no šī sprieduma 34.–36. punktā atgādinātās judikatūras.

39 Tiesa jau ir nospriedusi, ka tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu automātiska zaudēšana, kas nav pakārtota iepriekšējai pārbaudei par to, vai darba ņēmējam ir bijusi faktiska iespēja izmantot šīs tiesības, neatbilst šī sprieduma 33. punktā atgādinātajiem ierobežojumiem, kuri ir obligāti dalībvalstīm, kad tās precizē minēto tiesību izmantošanas kārtību (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 40. punkts).

40 Jāatgādina, ka darba devējam ir jādod darba ņēmējam iespēja izmantot tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 6. novembris, *Kreuziger*, C-619/16, EU:C:2018:872, 51. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 44. punkts un tajā minētā judikatūra). Šajā ziņā atšķirībā no situācijas, kad tiek summētas tāda darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kam nav bijis iespējas izmantot minēto atvaļinājumu slimības dēļ, darba devējam, kurš darba ņēmējam nedod iespēju izmantot savas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, ir jāuzņemas no tā izrietošās sekas (spriedums, 2020. gada 25. jūnijs, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria* un *Iccrea Banca*, C-762/18 un C-37/19, EU:C:2020:504, 77. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

41 Tādējādi dalībvalstis nevar atkāpties no tiesībām, kas ir paredzētas Direktīvas 2003/88 7. pantā un Hartas 31. panta 2. punktā, saskaņā ar kuru iegūtās tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu nevar izbeigties tad, kad beidzas bāzes laikposms un/vai valsts tiesībās noteiktais pārcelšanas laikposms, ja darba ņēmējs nav varējis izmantot savu atvaļinājumu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 6. novembris, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 54. punkts un tajā minētā judikatūra).

42 Kā var secināt no ģenerāladvokāta secinājumu 65. punkta, valsts tiesai ir jāpārbauda, vai darba devējs ir laikus izpildījis pienākumu mudināt izmantot apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un informēt par to.

43 Turklāt ir jākonstatē, ka pamatlietās attiecīgi darba ņēmēji tikai atsaucas uz tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas ir iegūtas par bāzes laikposmu, kurā viņi daļēji strādāja un daļēji bija ar pilnīgu invaliditāti vai darbnespējīgi slimības dēļ.

44 Kā ģenerāladvokāts norādījis secinājumu 52. punktā, tādos apstākļos kā pamatlietās aplūkotie nepastāv risks, ka neierobežota tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu summēšana varētu radīt negatīvas sekas. Līdz ar to darba devēja interešu aizsardzība, uz ko ir izdarīta atsauce šī sprieduma 35. un 36. punktā, nebūt nav vajadzīga un tādējādi *a priori* nevar attaisnot atkāpi no darba ņēmēja tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu.

45 Tādējādi, lai gan ierobežojums laikā, ko Tiesa ir pieļāvusi 2011. gada 22. novembra spriedumā *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761), noteikti liedz darba ņēmējiem atsaukties uz visu tiesību uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas ir iegūtas viņu ilgstošas prombūtnes no darba vairākos secīgos bāzes laikposmos laikā, saglabāšanu, šāds ierobežojums nevar tikt piemērots tiesībām uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas ir iegūtas bāzes laikposmā, kurā darba ņēmējs faktiski ir strādājis, pirms ieguvis pilnīgu invaliditāti vai darbnespēju, neizskatot jautājumu, vai darba devējs ir laikus devis darba ņēmējam iespēju izmantot šīs tiesības, jo šādas situācijas dēļ zustu jēga Hartas 31. panta 2. punktā noteiktajām un Direktīvas 2003/88 7. pantā konkretizētajām tiesībām.

46 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem lietās C-518/20 un C-727/20 ir jāatbild, ka Direktīvas 2003/88 7. pants un Hartas 31. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas par bāzes laikposmu, kurā šis darba ņēmējs faktiski ir strādājis, pirms ieguvis pilnīgu invaliditāti vai darbnespēju slimības dēļ, kas kopš tā laika turpinās, var izbeigties vai nu valsts tiesībās atļautā pārcelšanas laikposma beigās, vai arī vēlāk, ja darba devējs nav laikus devis darba ņēmējam iespēju izmantot šīs tiesības.

Par tiesāšanās izdevumiem

47 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 7. pants un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 31. panta 2. punkts

ir jāinterpretē tādējādi, ka:

tie nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba ņēmēja tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kas iegūtas par bāzes laikposmu, kurā šis darba ņēmējs faktiski ir strādājis, pirms ieguvis pilnīgu invaliditāti vai darbnespēju slimības dēļ, kas kopš tā laika turpinās, var izbeigties vai nu valsts tiesībās atļautā pārcelšanas laikposma beigās, vai arī vēlāk, ja darba devējs nav laikus devis darba ņēmējam iespēju izmantot šīs tiesības.

[Paraksti]